

NORMATIVA INTERNA
per a regular la relació entre la
FUNDACIÓ INSTITUT MAR D'INVESTIGACIONS MÈDIQUES
i els seus treballadors

Aprovada pel Patronat de la Fundació IMIM
en data 18 de Desembre de 2012

ÍNDEX	Pàgina
CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS	4
CAPÍTOL II ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	4
CAPÍTOL III CONTRACTACIÓ, INGRESSOS I CESSAMENTS	6
CAPÍTOL IV JORNADA, HORARI I DESCANSOS	9
CAPÍTOL V RETRIBUCIONS	10
CAPÍTOL VI PERMISOS	11
CAPÍTOL VII MILLORES A L'ACCIÓ PROTECTORA DE LA SEGURETAT SOCIAL	17
CAPÍTOL VIII SALUT LABORAL	18
CAPÍTOL IX RÈGIM DISCIPLINARI	19
DISPOSICIÓ ADDICIONAL ÚNICA	19

CAPÍTOL I.- DISPOSICIONS GENERALS

Art. 1 Àmbit funcional, territorial i personal

1.1 Aquesta normativa serà d'aplicació a tot el personal amb contracte de treball que presti els seus serveis a la Fundació Institut Mar d'Investigacions Mèdiques (IMIM), al seus centres propis i als centres associats, dins l'enquadrament de les categories professionals relacionades en l'article 6 d'aquesta Normativa.

1.2 Quedaran exceptuades de l'aplicació d'aquesta Normativa les persones que s'indiquen a continuació:

- a.- Els col·lectius relacionats en l'article 1.3 de l'Estatut dels Treballadors.
- b.- El personal d'alta direcció, que es regeix pels seus propis contractes i, també pel R.D. 1382/1985, d'1 d'agost.
- c.- El personal que prestant serveis a la Fundació Institut Mar d'Investigacions Mèdiques (IMIM), ho faci en condició de becari, estudiant o PIF (primer i segon any) sigui mitjançant una beca atorgada per la mateixa o per altre Organisme o Institució privada o pública.

Art. 2 Vigència

Aquesta Normativa entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2013 i ve a substituir la normativa aprovada en data 15 de juny de 2007.

Art. 3 Prelació de normes. Normes supletòries

Les condicions que conté aquesta Normativa, regularan amb caràcter preferent les relacions entre la Fundació Institut Mar d'investigacions Mèdiques (IMIM) i els seus treballadors. Per a tot allò que no quedi expressament previst en aquesta Normativa, s'estarà al que disposa l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions laborals vigents d'aplicació.

Art. 4 Vinculació a la totalitat

Les condicions establertes en aquesta Normativa formen part d'un tot orgànic i indivisible, i als efectes de la seva aplicació seran considerades globalment.

CAPÍTOL II.- ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Art. 5 Organització del treball

L'organització pràctica del treball, pel que fa a les disposicions que conté aquesta Normativa i amb les limitacions establertes per les lleis vigents, és facultat exclusiva de la Direcció.

Art. 6 Classificació professional

Els treballadors afectats per la present Normativa s'integraran en el grup professional que els correspongui, d'acord amb la següent classificació:

Grup 1 Personal Investigador

- . Investigador Sènior I
- . Investigador Sènior II
- . Investigador Sènior III
- . Investigador Associat I
- . Investigador Associat II
- . Investigador Júnior I
- . Investigador Júnior II
- . Investigador
- . Post-Doctoral Sènior A
- . Post-Doctoral Sènior B
- . Post-Doctoral Sènior C
- . Post-Doctoral Júnior A
- . Post-Doctoral Júnior B
- . Post-Doctoral Júnior C
- . PIF 3
- . PIF 4
- . Predoctoral (Llei 14/2011, d'1 de juny)

Grup 2 Personal Tècnic de Recerca

- . Tècnic I (A)
- . Tècnic I (B)
- . Tècnic I (C)
- . Tècnic I (D)
- . Tècnic II (A)
- . Tècnic II (B)
- . Tècnic II (C)
- . Tècnic II (D)
- . Tècnic III (A)
- . Tècnic III (B)
- . Tècnic III (C)
- . Tècnic III (D)
- . Tècnic IV (A)
- . Tècnic IV (B)

Grup 3 Personal de Suport: Informàtic i Administratiu

- . Tècnic Superior de Sistemes
- . Tècnic Superior Analista A

- . Tècnic Superior Analista B
- . Tècnic Mitjà A
- . Tècnic Mitjà B
- . Tècnic Informàtic Auxiliar A
- . Tècnic Informàtic Auxiliar B

- . Tècnic Superior Administratiu
- . Tècnic Administratiu
- . Administratiu I
- . Administratiu II
- . Auxiliar Administratiu I
- . Auxiliar Administratiu II

Grup 4 Personal de Serveis Generals

- . Cap de Serveis Generals
- . Tècnic Especialista d'Oficis I
- . Tècnic Especialista d'Oficis II
- . Auxiliar d'Oficis
- . Telefonista
- . Porter/Bidell/Vigilant/Conserge
- . Personal de Neteja

La Fundació es reserva la possibilitat d'ampliar i reduir les categories professionals dins de les seves facultats d'organització.

CAPÍTOL III.- CONTRACTACIÓ, INGRESSOS I CESSAMENTS

Art. 7 Contractes eventuais per circumstàncies de la producció

Aquesta modalitat de contracte que pot formalitzar-se a jornada complerta o a temps parcial es podrà utilitzar quan les circumstàncies del mercat, acumulació de feines o tasques extraordinàries així ho exigeixin, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa. En el contracte s'haurà d'especificar clarament la causa concreta que justifiqui la temporalitat. La durada màxima serà de sis mesos en un període de dotze mesos, comptats des del moment en que es produeixin les causes per a la contractació temporal.

Art. 8 Contractes per obra o servei determinat

Aquesta modalitat té per objecte la realització d'una obra o servei determinat amb substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa, l'execució de la qual encara que limitada en el temps, és en principi de durada incerta.

Art. 9 Contracte en pràctiques

Aquesta modalitat podrà concertar-se amb les persones que estiguin en possessió del títol universitari o de cicles formatius de grau mig o superior o títols reconeguts oficialment com a equivalents, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels cinc anys o set anys, en cas de treballadors amb discapacitat, següents a la finalització dels corresponents estudis.

El lloc de treball haurà de permetre la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació cursats.

La durada d'aquests contractes no podrà ser inferior als sis mesos i superior als dos anys, les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció, acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompen el còmput de la durada d'aquesta modalitat contractual.

La retribució del treballador no podrà ser inferior al 60% durant el primer any i al 75% durant el segon any del salari fixat a les Taules Salarials annexes a aquesta Normativa per un treballador que desenvolupi el mateix o equivalent lloc de treball.

Art. 10 Contracte per Personal Investigador en Formació (tercer i quart any)

Una vegada superat el període de beca i obtingut el DEA (Diploma d'Estudis Avançats) o document administratiu que el substitueixi, s'haurà de formalitzar un contracte de treball en pràctiques, que cobreixi, com a màxim, els anys tercer i quart des de la concessió de l'ajut a la recerca, amb la finalitat de realitzar la tesi doctoral, de conformitat amb el que disposa el Reial Decret 63/2006, de 27 de gener sobre l'Estatut del personal investigador en formació.

Aquets contractes es regiran per la normativa específica per als contractes en pràctiques (art. 9)

Art. 11 Contracte predoctoral (Llei 14/2011, d'1 de juny)

Aquest contracte es formalitzarà entre el personal investigador predoctoral en formació i la Fundació i, s'haurà d'acompanyar d'un escrit d'admissió a un programa de doctorat lliurat per la unitat responsable del programa o escola de doctorat o postgrau, en el seu cas.

El contracte serà de durada determinada amb dedicació a temps complert. La seva durada serà d'un any, prorrogable per períodes anuals previ informe favorable de la comissió acadèmica del programa de doctorat durant el temps que duri la seva permanència en el programa. En cap cas el contracte inicial i les seves pròrrogues podran excedir dels quatre anys; en els casos de persones amb discapacitat el contracte podrà tenir una durada màxima de sis anys, pròrrogues incloses.

Cap treballador podrà ser contractat mitjançant aquesta modalitat contractual en la mateixa o diferent entitat per un període superior als quatre anys, tret de les persones amb discapacitat que el període serà de sis anys com a màxim.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, suspendran el còmput de la durada del contracte.

La retribució del treballador no podrà ser inferior al 56% durant els dos primers anys, al 60% durant el tercer any i al 75% durant el quart any del salari fixat a les Taules Salarials annexes a aquesta, Normativa per un treballador que desenvolupi el mateix o equivalent lloc de treball. Tampoc podrà ser inferior al Salari Mínim Interprofessional vigent en cada moment.

Art. 12 Contracte d'accés al sistema espanyol de ciència, tecnologia i innovació (Llei 14/2011, d'1 de juny)

El personal contractat mitjançant aquesta modalitat haurà d'estar en possessió del títol de Doctor o equivalent, amb independència dels anys transcorreguts des de l'obtenció del títol. Aquest contracte es regirà per la normativa específica per als contractes en pràctiques, sense que siguin d'aplicació els límits per a l'obtenció de la titulació.

El treball a desenvolupar consistirà primordialment en la realització de tasques d'investigació, orientades a l'obtenció pel personal investigador d'un elevat nivell de perfeccionament i especialització, que condueixin a la consolidació de la seva experiència professional.

L'activitat desenvolupada pels investigadors podrà ser avaluada a la finalització del segon any de contracte.

La durada del contracte no podrà ser inferior a un any ni excedir de cinc anys. Quan el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a cinc anys, es podrà prorrogar successivament sense que, en cap cas, les pròrrogues puguin tenir una durada inferior a un any.

Cap investigador podrà ser contractat mitjançant aquesta modalitat contractual en la mateixa o diferent entitat per un període superior a cinc anys.

La retribució d'aquests investigadors no podrà ser inferior a la que correspongui al personal investigador que faci activitats anàlogues.

Art. 13 Període de prova

Pel personal de nou ingrés es concertarà un període de prova que no podrà excedir de sis mesos pels tècnics titulats i de dos mesos per a la resta de treballadors.

En els contractes de durada determinada amb data de finalització prevista, el període de prova no podrà superar la tercera part del període total.

Art. 14 Cessaments

El personal que cessi voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit a la Direcció de la Fundació en els terminis mínims de preavis següents:

Grup I Personal Investigador: 3 mesos

Grup II Personal Tècnic de Recerca: 1 mes

Grup III Personal de Suport: 1 mes

Grup IV Personal de Serveis Generals: 15 dies, excepte el Cap de Serveis Generals que haurà de comunicar el cessament amb una antelació mínima de tres mesos.

En cas d'incompliment del termini de preavis, l'empresa podrà deduir de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents, l'equivalent diari de la seva retribució per tots els dies que no s'hagi donat el preavis complert.

CAPÍTOL IV.- JORNADA, HORARI I DESCANSOS

Art. 15 Jornada anual

De manera provisional, la jornada anual efectiva es fixa en 1.660 hores.

El personal amb contracte a jornada completa tindrà dret a cinc dies de lliure disposició, a gaudir durant l'any natural i d'acord amb les necessitats de servei. Aquets dies es concediran proporcionalment als mesos treballats. Els treballadors amb jornada inferior a la completa gaudiran d'aquests dies de lliure disposició de manera proporcional a la seva jornada.

El personal que realitzi la jornada completa tant en règim de jornada partida com de jornada continuada tindrà una reducció d'una hora setmanal que es gaudirà en divendres.

Art. 16 Horaris i descansos

La jornada setmanal es prestarà de dilluns a divendres.

L'horari s'establirà d'acord amb el responsable del grup o servei i sempre en funció de les necessitats del grup o servei i del lloc de treball.

Els horaris de sis o més hores continuades, gaudiran d'un descans retribuït de trenta minuts durant la jornada laboral.

Durant els tres mesos d'estiu, des del 24 de juny fins al 24 de setembre, els treballadors en règim de jornada completa, reduiran la jornada diària de treball en una hora de dilluns a dijous, sempre i quan ho permetin les necessitats del grup o servei.

A més dels 14 festius laborables, el personal amb una antiguitat mínima d'un any, gaudirà de dos festius laborables en el període de Setmana Santa i altres dos festius en el període

nadalenc. Si l'antiguitat en l'empresa és inferior a l'any però superior als sis mesos correspondrà un festiu en cada període.

Art. 17 Vacances

Les vacances d'estiu seran de 22 dies laborables.

Les vacances d'estiu es gaudiran preferentment durant els mesos de juny a setembre, ambdós inclosos.

El calendari de vacances s'establirà sempre d'acord amb les necessitats del servei, grup o lloc de treball.

CAPÍTOL V.- RETRIBUCIONS

Art. 18 Salari

Els salaris seran els recollits en les Taules Salarials (Annex 1).

La liquidació i pagament del salari es farà puntualment el darrer dia laborable de cada mes.

El personal contractat temporalment per raó de la concessió d'una subvenció per part de l'administració pública o de qualsevol entitat privada quedarà exclòs d'aquesta Taula Salarial i se'l retribuirà segons el que correspongui en raó de la citada subvenció.

Art. 19 Plus de responsabilitat

És un complement salarial funcional o de lloc de treball, de caràcter no consolidable destinat a remunerar les persones que per raons del lloc de treball que ocupen tenen personal al seu càrrec i sota la seva supervisió. També es percebrà quan temporalment es desenvolupin tasques de lideratge o coordinació d'equips de treball.

Es percebrà en catorze venciments anuals.

Art. 20 Pagues extraordinàries

Els treballadors tindran dret a la percepció de dues pagues extraordinàries que seran satisfetes conjuntament amb els salaris corresponents als mesos de juny i desembre, tret de que es tracti de treballadors contractats a l'empara d'una subvenció abonada en dotze terminis anuals.

Aquestes dues pagues extraordinàries es meritiran de l'1 de juliol al 30 de juny de l'any següent i de l'1 de gener al 31 de desembre, respectivament, en proporció al temps efectivament treballat.

La paga extraordinària de Nadal s'abonarà abans del dia 23 de desembre.

CAPÍTOL VI.- PERMISOS

Art. 21 Permisos retribuïts

1.- Els treballadors, avisant amb la màxima antelació possible i mitjançant la forma usual per a cada supòsit, tindran dret als següents permisos retribuïts:

a.- 15 dies per matrimoni.

b.- 3 dies per naixement d'un fill i per mort o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari d'un parent fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Es considerarà dins d'aquest grup la persona amb qui convisqui el treballador formant una parella de caràcter estable. El part no quedarà inclòs en el concepte d'hospitalització, sense perjudici de que a causa de complicacions del part, es produeixi una malaltia greu i/o una intervenció de caràcter quirúrgic i el part, per aquesta raó, passi a ser inclòs en aquest concepte. Si els fets esdevenen en localitats fora de la província del centre de treball el permís serà de 5 dies.

c.- 3 dies per adopció legal d'un fill. En cas que el fet es produís fora del municipi serien 4 dies.

d.- 1 dia feiner per trasllat del domicili habitual.

e.- Pel compliment d'un deure públic de caràcter inexcusable es disposarà dels següents permisos:

1) Assistència a judicis: el temps indispensable

2) Dret de sufragi dels electors: el que estableixi en cada moment la normativa a l'efecte.

f.- Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens oficials per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

g.- Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, prèvia justificació de la necessitat de la seva realització dins la jornada laboral.

El gaudi dels permisos s'iniciarà el dia del fet causant i serà per dies continus. En cas que el treballador hagués treballat la jornada completa, l'inici del permís serà el dia següent.

Tots els permisos hauran de ser validats mitjançant el corresponent document justificatiu de generació del dret al seu gaudiment.

2.- El personal inclòs en les categories professionals dels Grups I, II i III, amb relació laboral de caràcter indefinit i amb una antiguitat superior a un any, podrà sol·licitar permisos remunerats per ampliació d'estudis en institucions de recerca o acadèmiques de l'estat espanyol o estrangeres.

La durada d'aquests permisos no podrà ser inferior a un mes ni superior a dotze mesos. La concessió d'aquesta llicència estarà subordinada a les necessitats de la institució, grup o servei.

El personal que gaudeixi d'aquest permís d'ampliació d'estudis retribuït per la Fundació, estarà obligat a mantenir la vinculació laboral amb la mateixa pel període equivalent al doble del temps del permís i, en el seu defecte, haurà d'abonar a la Fundació les quantitats que li varen ser satisfetes durant el permís.

3.- El personal investigador de la Fundació podrà ser autoritzat per la institució a la realització d'estades formatives en centres de reconegut prestigi, tant en territori espanyol com estranger.

L'autorització d'estada formativa es concedirà per a l'ampliació de la formació en matèries directament relacionades amb l'activitat de recerca, desenvolupament tecnològic, transferència o difusió de coneixements que l'investigador realitzi a la Fundació.

El personal investigador conservarà la seva retribució durant el període que duri l'estada.

La concessió d'aquesta autorització es subordinarà a les necessitats del servei i a l'interès de la Fundació en la realització dels estudis que vagi a realitzar l'interessat.

La durada acumulada de les autoritzacions concedies no podrà ser superior a dos anys en un període de cinc.

4.- Les faltes d'assistència dels treballadors víctimes de la violència de gènere tindran la consideració de justificades pel temps i en les consideracions que determinin els serveis socials d'atenció o de salut, segons procedeixi.

Els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució o a la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball. Aquets drets es podran exercitar conforme a l'acord entre la institució i els treballadors afectats.

La situació de violència de gènere que dona lloc als anteriors drets s'haurà d'acreditar mitjançant la corresponent ordre de protecció judicial i, de manera excepcional, mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis fins que el Jutge dicti l'esmentada ordre de protecció.

Per considerar justificades les absències o faltes de puntualitat del treballador víctima de la violència de gènere serà suficient el dictamen dels serveis socials.

Art. 22 Permisos no retribuïts

Es poden concedir permisos no retribuïts per assumptes propis, la durada dels quals no podrà superar trenta dies naturals en un període d'un any. La concessió d'aquesta llicència estarà subordinada a les necessitats del lloc de treball.

Art. 23 Maternitat

El contracte es podrà suspendre durant els períodes de gaudi del descans per maternitat, segons estableixen l'article 45.1.d) i l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors: per naixement de fill i per adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, sempre que la durada sigui superior a un any, de menors de sis anys o majors de sis anys i menors de divuit, discapacitats amb grau de discapacitat igual o superior al 33% o que per les seves circumstàncies personals o per arribar de l'estranger tingui especials dificultats d'inserció social i familiar.

En el supòsit de part, la durada de la suspensió per maternitat serà de setze setmanes ininterrompudes, que es distribuïran a opció de la mare, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En el supòsit de part múltiple, el descans s'ampliarà en dues setmanes més per cada fill, aquesta durada de setze setmanes també es podrà ampliar en dues setmanes més en cas de discapacitat de cada fill. En els casos de parts prematurs i en aquells en que per qualsevol altra causa el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es comptarà a partir de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria per la mare.

En els casos de part prematur amb falta de pes i aquells altres en que el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part per a un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes i en els terminis que reglamentàriament es desenvolupi.

2.- El gaudiment del descans per l'altre progenitor correspondrà en els següents supòsits: per mort de la mare, l'altre progenitor podrà gaudir de la totalitat del període de suspensió o la part que resti, sense descomptar la part que la mare hagués pogut gaudir abans del part. I, quan ambdós progenitors treballin, per opció de la mare en iniciar-se el període, l'altre progenitor podrà gaudir d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb la mare i sense que la suma dels períodes pugui excedir les setze setmanes.

3.- En el cas que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional, amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin aquesta activitat, per no reunir el període mínim de cotització per accedir a la prestació contributiva o estar adscrita com a treballadora autònoma a una mutualitat de previsió social que no prevegi la protecció per maternitat, o no estar inclosa en el RETA (Règim Especial de Treballadors Autònoms) ni cap mutualitat de previsió social alternativa, l'altre progenitor té dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hauria correspost a la mare.

4.- En els casos d'adopció i d'acolliment, la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. Aquesta durada també podrà ampliar-se en dues setmanes més en els casos de discapacitat del fill.

La suspensió produeix els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

5.- En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o les que corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiples.

6.- Aquest període de descans es pot gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre la institució i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinin.

7.- En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en el present apartat, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Art. 24 Pauses i reducció de la jornada per lactància i hospitalització de fills després del part

1.- En els supòsits de naixement d'un fill, adopció o acolliment, en els termes establerts per l'art. 45 de l'Estatut dels Treballadors, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del lloc de treball, per alletament del menor fins que aquest compleixi els nou mesos d'edat, que podran dividir en dues fraccions. Es podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada habitual de mitja hora a l'inici o final de la mateixa, o acumular-la en jornades complertes. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples. En el cas que ambdós progenitors treballin, aquest dret només podrà ser exercit per un d'ells.

2.- En cas de naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa restin hospitalitzats posteriorment al part, la mare o el pare tindran dret a una hora d'absència del lloc de treball fins que es produeixi l'alta hospitalària. Així mateix, podran reduir la seva jornada de treball fins a dos hores diàries amb la reducció proporcional del salari. En cas que ambdós pares treballin a la Fundació només un d'ells podrà exercitar aquest dret.

Art. 25. Paternitat

1.- El contracte es podrà suspendre durant els períodes de gaudi del descans per paternitat, segons estableix l'article 45.1.d) i l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors: per naixement de fill i per adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, sempre que la durada sigui superior a un any, de menors de sis anys o majors de sis anys i menors de divuit, discapacitats amb grau de discapacitat igual o superior al 33% o que per les seves circumstàncies personals o per arribar de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar.

2.- Amb caràcter general, la durada de la suspensió per paternitat serà de tretze dies ininterromputs.

La durada serà de 20 dies ininterromputs en els següents supòsits de naixement, adopció o acolliment:

- . Quan es produeixi en una família nombrosa.
 - . Quan en la família existeixi una persona amb discapacitat en un grau igual o superior al 33%.
 - . Quan el fill nascut, adoptat o acollit tingui una discapacitat en grau igual o superior al 33%. Aquest increment es únic encara que concorrin més d'una circumstància.
- Aquesta durada serà ampliable en dos dies per fill a partir del segon, en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

3.- Aquesta suspensió podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50%, sempre que existeixi acord entre la institució i la persona afectada i, és compatible i independent del gaudi compartit dels descansos per maternitat.

4.- En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En el supòsit d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats si ambdós treballen, excepte quan un d'ells hagi gaudit en la seva totalitat del permís de maternitat, en aquest cas correspondrà a l'altre.

5.- El treballador que exerceixi aquest dret podrà fer-ho durant el període comprès des de la finalització del permís de naixement del fill, o des de la resolució judicial per a la que es constitueixi l'adopció, o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment fins que finalitzi el descans per maternitat o immediatament després d'aquest, sempre que es gaudeixi del descans corresponent.

Art. 26 Reducció de jornada per guarda legal

Els treballadors que tenen sota la seva cura directa un infant menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% que no tingui cap activitat retribuïda, podran reduir la seva jornada de treball amb la disminució proporcional de salari. Aquesta reducció haurà de ser entre un octau de la jornada com a mínim i la meitat de la jornada, com a màxim.

El mateix dret tindran els treballadors que s'encarreguin de la cura directa d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per motius d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no tingui cap activitat retribuïda.

Art. 27 Excedències

Els treballadors amb un contracte laboral a la Fundació podran sol·licitar una excedència en les següents condicions:

1.- Excedència voluntària:

El treballador que acrediti un any d'antiguitat a la Fundació podrà demanar una excedència voluntària per un període que no serà inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. La sol·licitud haurà de ser per escrit i amb una antelació mínima d'un mes.

El treballador en aquesta situació té el dret preferent de reingrés en les vacants d'igual o similar categoria professional que es puguin donar a la Fundació, sempre que s'hagi complert el període d'excedència concedida i que el reingrés hagi estat sol·licitat per escrit i amb l'antelació mínima d'un mes.

En cas que el treballador no hagi sol·licitat el reingrés a l'empresa un mes abans de la finalització de l'excedència causarà baixa definitiva a la institució. Un cop s'hagi gaudit d'una excedència voluntària, no es podrà fer ús de nou d'aquesta fins que no hagin transcorregut quatre anys des de la finalització de l'anterior.

2.- Excedència especial per naixement, adopció o acolliment legal de fill o cura de familiars:

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys per atendre a la cura de cada fill, ja sigui per naturalesa com per adopció o acolliment legal, a comptar des de la data del naixement o, en el seu cas, des de la data de la resolució judicial o administrativa.

Així mateix, es tindrà dret a un període d'excedència no superior a dos anys, per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

Durant el primer any es tindrà dret a la reserva del lloc de treball i, passat aquest any, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria similar. El període en que el treballador romangui en situació d'aquesta excedència especial es computarà a efectes d'antiguitat i es tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional als quals se'l convoqui per part de la Fundació.

3.- Excedència temporal especial:

El personal investigador fix de la Fundació amb una antiguitat mínima de cinc anys podrà ser declarat en situació d'excedència temporal per incorporar-se a altres institucions o organismes –públics o privats- del sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació, o a agents internacionals o estrangers.

La concessió de l'excedència temporal es subordinarà a les necessitats del servei i a l'interès que tingui la Fundació en la realització de les feines que es vagin a desenvolupar a l'entitat de destinació i es concedirà per a la realització de tasques de direcció de centres d'investigació i instal·lacions científiques, o programes i projectes científics, per al desenvolupament de tasques de recerca científica i tècnica, desenvolupament tecnològic, transferència o difusió del coneixement relacionades amb l'activitat que el personal investigador realitzi a la Fundació.

La durada de l'excedència no podrà ser superior a cinc anys no prorrogables. Només es podrà concedir una nova excedència per la mateixa causa un cop transcorreguts dos anys des de la reincorporació al lloc de treball de la Fundació.

Durant l'excedència temporal, el personal en aquesta situació no percebrà cap retribució de la Fundació i tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball i a l'avaluació de l'activitat investigadora pel progrés en la seva carrera professional.

Si l'excedent no sol·licita el reingrés a la Fundació abans de finalitzar el període d'excedència temporal concedit, serà declarat per la institució en situació d'excedència voluntària.

4.- Excedència forçosa:

Es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que faci impossible l'assistència al lloc de treball. Aquesta excedència dona dret a la reserva del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva durada. El reingrés s'ha de demanar per escrit dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

CAPITOL VII.- MILLORES A L'ACCIÓ PROTECTORA DE LA SEGURETAT SOCIAL

Art. 28 Incapacitat temporal i maternitat

La institució complementarà les prestacions que rebin els treballadors durant els tres primers dies de la baixa fins el 50% de la retribució que haguessin rebut el mes anterior al de causar la incapacitat. Des del dia quart i fins el vintè, ambdós inclusius, el complement que es sumi a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social no podrà ser superior al 75% de les retribucions reconegudes en el mes anterior a causar la incapacitat. A partir del dia vintè primer es reconeixerà la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària.

Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social podrà ser complementada des del primer dia fins rebre la totalitat de la retribució que li correspongui en jornada ordinària.

El temps que es romangui en aquestes situacions serà considerat com a dies treballats als efectes de gaudiment de vacances anuals i de l'abonament de les gratificacions extraordinàries.

Art. 29 Defunció

En cas de mort d'un treballador la Fundació pagarà una indemnització equivalent a quinze dies de salari ordinari a la persona que el causant hagi designat com a beneficiària. En el cas que no consti aquesta comunicació serà a favor dels hereus legals.

CAPÍTOL VIII.- SALUT LABORAL

Art. 30 Comitè de seguretat i salut

Es crearà un comitè de seguretat i salut que serà:

- 1.- L'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de riscos laborals.
- 2.- Estarà format pel mateix número de treballadors designats i pels representants de l'empresa amb el mateix número que els primers.
- 3.- Es reunirà trimestralment i sempre que ho sol·liciti alguna de les dues representacions.
- 4.- El comitè aprovarà les seves pròpies normes de funcionament.

Art. 31 Vigilància, control de la salut i maternitat

Els treballadors tenen dret a la vigilància periòdica del seu estat de salut, sotmetent-se a protocols específics. La periodicitat dels exàmens de la salut s'efectuarà conforme el què estableixin les autoritats competents respecte als factors de risc als quals estigui exposat el treballador.

Les treballadores tenen dret a la protecció de la maternitat. Serà d'aplicació per l'empresa i les treballadores el protocol existent per a embarassades.
La Fundació garantirà per la intranet la publicitat del mateix.

Art. 32 Formació i informació en matèria preventiva

Els treballadors tenen dret a rebre la formació (teòrica i pràctica) adequada en matèria preventiva, a que se'ls faciliti els equips de protecció individual i a que se'ls informi dels riscos específics que afectin al seu lloc de treball i de les mesures de protecció i prevenció front a tals riscos.

Art. 33 Mobilitat per raons de salut

Quan es comprovi, sota el control del Servei de Prevenció de l'empresa que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica o pot perjudicar la salut d'un treballador determinat, aquests podrà ser traslladat a un altre lloc de treball.

Quan hi hagi un risc d'embaràs, la treballadora ocuparà un lloc de treball compatible amb el seu estat de característiques similars o en el seu defecte seran d'aplicació les prescripcions de la normativa laboral sobre Prevenció de Riscos Laborals i de la Seguretat Social.

Art. 34 Roba de treball

La Fundació facilitarà als treballadors el material i vestuari adient i indispensable per a l'òptim funcionament dels diversos serveis. Així mateix, facilitarà l'equip de protecció individual (EPI) adequat per al desenvolupament de llurs funcions, quan per la naturalesa de les tasques realitzades sigui necessari, essent obligatori el seu ús per part dels treballadors.

El manteniment de l'equip, el rentat i planxat dels uniformes anirà a càrrec de la institució. Es prohibeix la utilització de l'uniforme o roba de treball fora del centre de treball.

Art. 35 Identificació

La Fundació lliurarà els distintius i identificacions que els treballadors estaran obligats a portar durant la jornada laboral dins les dependències de la institució.

CAPÍTOL IX.- RÈGIM DISCIPLINARI

Art. 36 Faltes i sancions dels treballadors

En aquesta matèria s'estarà al que estableix l'Estatut dels Treballadors, en els articles 58, 59 i 60.

DISPOSICIO ADDICIONAL ÚNICA

Totes les al·lusions a treballador s'han d'entendre referides a qualsevol persona amb independència del sexe, tenint el masculí plural la declinació del genèric d'acord amb les regles de construcció gramatical de les llengües romàniques.

- 0 -0 -0 -0 -0 -0 -0 -0 -0 -

ANNEX 1

ANNEX I

TAULES NO DECREMENTADES AMB 5%

Personal Investigador (G1)	Brut Treb./mes	Brut Treb./any	SSE	Cost Empresa	Titulació mín.
Investigador Sènior I	4.947,70	69.267,80	12.567,15	81.834,95	Doctorat
Investigador Sènior II	3.661,29	51.258,06	12.567,15	63.825,21	Doctorat
Investigador Sènior III	3.265,48	45.716,72	12.567,15	58.283,87	Doctorat
Investigador Associat I	2.721,24	38.097,36	12.229,25	50.326,61	Doctorat
Investigador Associat II	2.325,41	32.555,74	10.450,39	43.006,13	Doctorat
Investigador Júnior I	2.127,51	29.785,14	9.561,03	39.346,17	Doctorat
Investigador Júnior II	1.979,07	27.706,98	8.893,94	36.600,92	Doctorat
Post-Doctorals Sènior A	2.275,95	31.863,30	10.228,12	42.091,42	Doctorat
Post-Doctorals Sènior B	2.078,03	29.092,42	9.338,67	38.431,09	Doctorat
Post-Doctorals Sènior C	1.880,12	26.321,68	8.449,26	34.770,94	Doctorat
Post-Doctorals Junior A	1.781,16	24.936,24	8.004,53	32.940,77	Doctorat
Post-Doctorals Junior B	1.682,22	23.551,08	7.559,90	31.110,98	Doctorat
Post-Doctorals Junior C	1.558,51	21.819,14	7.003,94	28.823,08	Doctorat
PIF 3-4	1.470,37	20.585,18	6.607,84	27.193,02	Llicenciat/Grau
Predocctoral (Llei 14/2011, d'1 de juny)	1.471,37	20.599,18	6.612,34	27.211,52	Llicenciat/Grau
Personal Tècnic de Recerca (G2)					
Tècnic I (A)	3.216,01	45.024,14	12.567,15	57.591,29	Llicenciat/Grau
Tècnic I (B)	2.869,67	40.175,38	12.567,15	52.742,53	Llicenciat/Grau
Tècnic I (C)	2.473,85	34.633,90	11.117,48	45.751,38	Llicenciat/Grau
Tècnic I (D)	2.325,41	32.555,74	10.450,39	43.006,13	Llicenciat/Grau
Tècnic II (A)	2.325,41	32.555,74	10.450,39	43.006,13	Diplomatura
Tècnic II (B)	2.226,48	31.170,72	10.005,80	41.176,52	Diplomatura
Tècnic II (C)	1.979,07	27.706,98	8.893,94	36.600,92	Diplomatura
Tècnic II (D)	1.830,65	25.629,10	8.226,94	33.856,04	Diplomatura
Tècnic III (A)	1.632,73	22.858,22	7.337,49	30.195,71	CFGS *
Tècnic III (B)	1.484,31	20.780,34	6.670,49	27.450,83	CFGS *
Tècnic III (C)	1.385,35	19.394,90	6.225,76	25.620,66	CFGS *
Tècnic III (D)	1.236,92	17.316,88	5.558,72	22.875,60	CFGS *
Tècnic IV (A)	1.162,71	16.277,94	5.225,22	21.503,16	CFGM **
Tècnic IV (B)	1.031,16	14.436,24	4.634,03	19.070,27	CFGM / s/títol **
Personal de suport: informàtic i administratiu (G3)					
Tècnic Superior Sistemes	2.721,24	38.097,36	12.229,25	50.326,61	Llicenciat/Grau
Tècnic Superior Analista A	2.622,29	36.712,06	11.784,57	48.496,63	Llicenciat/Grau
Tècnic Superior Analista B	2.473,85	34.633,90	11.117,48	45.751,38	Llicenciat/Grau
Tècnic Mitja A	1.979,07	27.706,98	8.893,94	36.600,92	Diplomatura
Tècnic Mitja B	1.880,12	26.321,68	8.449,26	34.770,94	Diplomatura
Tècnic Informàtic Auxiliar A	1.583,26	22.165,64	7.115,17	29.280,81	CFGS **
Tècnic Informàtic Auxiliar B	1.484,31	20.780,34	6.670,49	27.450,83	CFGS **
Tècnic Superior Administratiu	2.721,24	38.097,36	12.229,25	50.326,61	Llicenciat/Grau
Tècnic Administratiu	2.473,86	34.634,04	11.117,53	45.751,57	Diplomatura
Administratiu I	1.731,68	24.243,52	7.782,17	32.025,69	CFGS **
Administratiu II	1.484,31	20.780,34	6.670,49	27.450,83	CFGS **
Auxiliar Administratiu I	1.335,87	18.702,18	6.003,40	24.705,58	CFGM **
Auxiliar Administratiu II	1.236,92	17.316,88	5.558,72	22.875,60	CFGM **
Personal de serveis Generals (G4)					
Cap de serveis generals	1.902,96	26.641,44	8.551,90	35.193,34	
Tècnic especialista d'oficis I	1.522,37	21.313,18	6.841,53	28.154,71	
Tècnic especialista d'oficis II	1.284,50	17.983,00	5.772,54	23.755,54	
Auxiliar d'Oficis	951,48	13.320,72	4.275,95	17.596,67	
Telefonista	951,48	13.320,72	4.275,95	17.596,67	
Porter o bidell o vigilant o conserge	951,48	13.320,72	4.275,95	17.596,67	
Personal de neteja	761,17	10.656,38	3.420,70	14.077,08	

* CFGS: Cicle Formatiu de Grau Superior (antic FP II)

** CFGM: Cicle Formatiu de Grau Mig (antic FP I)